

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 11 - numero 2113 di giovedì 26 febbraio 2009

Consigli pratici per la valutazione del rischio stress

Alcune indicazioni pratiche per ottemperare all'obbligo di valutazione del rischio stress lavoro-correlato. La raccolta dei dati semi-oggettivi e la scelta del questionario per i lavoratori: Kalimo, Karasek e M_DQ10.

Publicità

Lo stress lavoro-correlato e in particolare gli obblighi di valutazione di questo specifico rischio, ribaditi ed evidenziati dal D.Lgs. 81/2008, suscitano interesse e discussione in molte figure professionali e anche tra i nostri lettori. Tra l'altro non dimentichiamo che il decreto milleproroghe ha rinviato gli obblighi di valutazione del rischio stress lavoro-correlato al 16 maggio 2009, quindi non rimangono molti mesi per ottemperare al dettato legislativo.

---- L'articolo continua dopo la pubblicità ----

.

Pubblichiamo alcuni consigli per la valutazione di questi fattori di rischio scritti dal medico del lavoro Cristiano Ravalli (medico competente ai sensi del D.Lgs. 81/2008 e esperto del Ministero della Salute per il Programma di E.C.M.) su un suo blog dedicato alla Medicina del Lavoro.

Il Dott. Ravalli scrive che se "le grandi aziende hanno a disposizione team di psicologi che possono aiutare il datore di lavoro ad ottemperare all'obbligo", "più problematica é l'applicazione per le aziende piccole e medie che dispongono di poche risorse e della buona volontà del medico del lavoro (ove presente) e del R.S.P.P."

Una "valutazione semplice ma anche utile al fine" si può ottenere operando su due livelli:

- una raccolta di "dati semi-oggettivi";
- raccolta di informazioni tramite un questionario "su quanto i dipendenti percepiscono come stressante".

Se per il primo livello bisogna avere l'organigramma aziendale elaborato per Reparto/Ufficio/Funzione in cui viene identificato il nome del Responsabile e dei Collaboratori, per il secondo è necessario scegliere uno dei tanti questionari, ad esempio:

- "il questionario Kalimo ripreso in Italia dal Prof. Magnavita che utilizza un metodo di indagine che consiste in un modello teorico di suddivisione dei fattori di rischio in sei gruppi: fattori intrinseci al lavoro; fattori estrinseci; fattori legati al ruolo ricoperto nell'organizzazione; fattori legati allo sviluppo ed alle possibilità di carriera; fattori legati al clima ed alla struttura organizzativa; fattori relazionali all'interno del luogo di lavoro". Il questionario è reperibile gratuitamente sul sito del Gruppo La.R.A. tramite registrazione;

- il questionario, molto utilizzato, del Prof. Karasek che ha elaborato una teoria secondo la quale la risposta dell'individuo ai fattori stressanti é il risultato di uno sbilanciamento tra le "esigenze lavorative" e "l'ampiezza di decisione". Per ulteriori informazioni è possibile contattare via mail il Prof. Karasek, scrivendo in inglese o svedese;

- un'altro questionario che, secondo Ravalli, é adeguato al tipo di valutazione richiesta dalla nostra normativa è l'M_DQ10. Questo questionario "si compone di 70 item, valutati per mezzo di una scala Likert a 5 modalità di risposta da 1 (Falso) a 5 (Vero), che confluiscono in 10 fattori di primo ordine. Essi sono misure percettive dei vari elementi della vita organizzativa, descrivono le attività, le pratiche e le procedure organizzative (cognitive appraisal)".

Nell'articolo originale del Dott. Ravalli sono indicati anche alcuni consigli pratici su come organizzare una scheda per raccogliere alcuni dati più oggettivi, ad esempio:

Reparto:
Orario di Lavoro:
L'orario è flessibile:
In che termini:

Lavoro notturno (numero di notti/anno):
Pendolarismo
Quanto dista il posto di lavoro dal domicilio (in km):
Come arrivi al lavoro ?
Auto: km percorsi andata e ritorno: Ore complessive trascorse in auto:
Mezzi pubblici (ore complessive trascorse sui mezzi):
Altro: (indicare il mezzo ed il tempo di percorrenza):

Utilizzi l'auto per motivi di lavoro?
Numero di ore medie settimanali utilizzata

Utilizzi altri mezzi per motivi di lavoro?
Indica il mezzo ed il tempo medio di utilizzo settimanale o mensile:

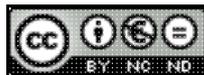
Ferie non consumate nell'ultimo anno (2008):
Motivazione:

In seguito si può procedere alla raccolta di altri dati relativi ai 3 anni precedenti all'indagine:

numero eventi malattia
giorni totali malattia
numero eventi infortuni
giorni totali infortuni
numero assunzioni
numero cessazioni
massimo numero dipendenti nell'anno
numero minimo dipendenti nell'anno
numero ore straordinari

In modo da poter anche calcolare un indice di turn-over per reparto o complessivo, mensile o annuale utilizzando la seguente formula: numero nuovi ingressi nel mese o anno + numero uscite nel mese o anno/ valore medio dipendenti nel mese o anno.

L'articolo originale del dott. Cristiano Ravalli, "[Valutazione fattori di rischio stress lavorativo](#)", sul suo blog.



Questo articolo è pubblicato sotto una [Licenza Creative Commons](#).

www.puntosicuro.it